

PKP CARGO S.A.
Członek Zarządu
Przedstawiciel Pracowników
ul. Grójecka 17
02-021 Warszawa
CCLR.072.26.2020

Organizacje Związkowe
będące Stroną Zakładowego Układu
Zbiorowego Pracy dla Pracowników
Zatrudnionych przez Zakłady
PKP CARGO Spółka Akcyjna

W imieniu Zarządu PKP CARGO S.A. uprzejmie informuję, że Strona Pracodawcy występuje z inicjatywą rozpoczęcia rokowań nad wprowadzeniem zmian do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady PKP CARGO Spółka Akcyjna zawartego w dniu 29 października 2004 roku.

W związku z powyższym zapraszam umocowanych Przedstawicieli wszystkich Sygnatariuszy Układu na bezpośrednie rokowania, które odbędą się 5 listopada 2020 roku w siedzibie Spółki w Warszawie. Szczegóły dotyczące miejsca i godziny rozpoczęcia spotkania zostaną potwierdzone odrębnym pismem.

Równocześnie proszę o zapoznanie się z załączonym zestawieniem obszarów ZUZP, które Strona Pracodawcy rekomenduje do objęcia rokowaniami w celu ewentualnego wprowadzenia zmian w obowiązujących regulacjach.

Przed datą rozpoczęcia rokowań niezbędne jest także dostarczenie do Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi aktualnych dokumentów wymaganych do zarejestrowania w OIP zmian Układu, w tym zwłaszcza uchwał wskazujących osoby upoważnione do prowadzenia negocjacji i podpisania Protokołu dodatkowego, zgodnie z postanowieniami Statutu Państwa Organizacji.



Zenon Kozłowski
CZŁONEK ZARZĄDU
Przedstawiciel Pracowników

Otrzymują:

1. Międzyzakładowa Komisja Koordynacyjna Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” PKP CARGO S.A.
2. Federacja Związków Zawodowych Kolejarzy
3. Związek Zawodowy Maszynistów Kolejowych w Polsce
4. Federacja Związków Zawodowych Maszynistów Kolejowych
5. Międzyzakładowy Związek Zawodowy Rewidentów Taboru
- ⑥ Związek Zawodowy Pracowników Warsztatowych
7. Krajowy Sekretariat Kolejarzy Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność"-80
8. Związek Zawodowy Dyżurnych Ruchu Polskich Kolei Państwowych
9. Związek Zawodowy Dyspozytorów Polskich Kolei Państwowych
10. Związek Zawodowy Administracji PKP
11. Związek Zawodowy Kolejarzy w Przemysłu
12. Międzyzakładowa Komisja Związkowa Związku Zawodowego "KONTRA"

Tabela II

Załącznik do pisma nr CCLR.072.26.2020 z 6.10.2020 r.

Propozycje dodatkowych zmian postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady PKP CARGO S.A.

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana i ewentualne skutki operacyjne
1	2	3	4
1	§ 3 ust. 4 zmiana zasad zawierania umowy o pracę	Zgodnie z zapisami Układu umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do rodzaju umowy oraz jej warunków.	modyfikacja zapisów, dostosowanie do aktualnych postanowień art. 29 § 2 Kp.: jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków
2	§ 5 terminy konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy	Korzystniejszy dla związków zawodowych termin zgłoszenia na piśmie umotywowanych zastrzeżeń - 5 dni roboczych, a nie 5 dni kalendarzowych w przypadku konsultacji z zakładową organizacją związkową zamiaru wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (art. 38 Kp.) lub 3 dni kalendarzowych w przypadku konsultacji rozwiązania umowy o pracę (art. 52 Kp.)	skrócenie terminu zgłaszania zastrzeżeń przez zakładową organizację związkową w przypadku zamiaru wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, a tym samym okresu oczekiwania przez pracodawcę na stanowisko organizacji związkowej reprezentującej pracownika
3	§ 9 - § 10 obowiązki pracodawcy i pracownika	Przepisy zawierają podstawowe obowiązki pracodawcy i pracownika określone w Kp.	zmiana otwartego katalogu obowiązków pracodawcy i pracownika, dostosowanie do aktualnych postanowień Kp. i innych przepisów
4	§ 13 - § 15 systemy czasu pracy, praca zmianowa	W stosunku do pracowników objętych Układem stosuje się następujące systemy czasu pracy: 1) system jednozmianowy, 2) system wielozmianowy, 3) system równoważnego czasu pracy.	dostosowanie zapisów dotyczących systemów czasu pracy i pracy zmianowej do aktualnych postanowień Kp.: 1) pozostawienie systemu równoważnego czasu pracy, rezygnacja z obecnych nazw: systemu jedno i wielozmianowego - wprowadzenie systemu podstawowego czasu pracy oraz możliwości stosowania w uzasadnionych przypadkach innych systemów czasu pracy określonych w przepisach prawa pracy, 2) wprowadzenie zapisu o dopuszczalności pracy zmianowej, bez względu na stosowany system czasu pracy
5	§ 17 ust. 3 termin podawania do wiadomości pracownika rozkładu czasu pracy	Wg obecnych zapisów Układu pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy, rozkład czasu pracy podawany jest do wiadomości w sposób określony przez pracodawcę, najpóźniej na trzy dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.	modyfikacja zapisów § 17 ust. 3 w części dotyczącej terminu podawania do wiadomości rozkładu czasu pracy pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy - z trzech dni na jeden tydzień przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego - zmiana dostosowuje mniej korzystne dla pracowników zapisy Układu do przepisów art. 129 Kp., dotyczących sporządzania pracownikom rozkładów czasu pracy, w wersji korzystniejszej, zgodnej z oczekiwaniami strony związkowej, według art. 129 Kp. pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na jeden tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana i ewentualne skutki operacyjne
1	2	3	4
6	<p>§ 18 ust. 3 i § 19 odpoczynek tygodniowy i odpoczynek pracownika po pracy</p>	<p>Zgodnie z § 18 ust. 3 pracownik zatrudniony w systemie równoważnego czasu pracy powinien korzystać co najmniej raz w tygodniu z 35 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 12 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego, który raz na trzy tygodnie przypada w niedzielę. Pracownikowi, o którym wyżej mowa, po okresie pracy, należy zapewnić okres odpoczynku, w którym pracownik jest wolny od pracy. Okres tego odpoczynku powinien wynosić tyle godzin ile trwała poprzedzająca praca, nie mniej jednak niż 12 godzin (§ 19).</p>	<p>usunięcie zapisów dotyczących odpoczynku tygodniowego oraz po pracy pracownika zatrudnionego w systemie równoważnego czasu pracy i wprowadzenie ogólnego przepisu, że pracownikowi przysługuje prawo do nieprzerwanego odpoczynku dobowego i odpoczynku tygodniowego w wymiarze i na zasadach określonych w art. 132 i art. 133 Kp. - modyfikacja przepisów w tym zakresie usprawni organizację pracy i pozwoli na wyeliminowanie wątpliwości interpretacyjnych przy stosowaniu powyższych regulacji</p>
7	<p>§ 20 okresy rozliczeniowe czasu pracy</p>	<p>W systemie równoważnego czasu pracy okresem rozliczeniowym jest miesiąc kalendarzowy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach powyższy okres rozliczeniowy może być przedłużony do 3 miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych może być przedłużony do 4 miesięcy. W razie nie wyrażenia zgody przez zakładową organizację związkową na ustalenie lub zmianę okresów rozliczeniowych czasu pracy, pracodawca może stosować 3 i 4 miesięczne okresy rozliczeniowe po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy. U pracodawcy mogą być stosowane różne okresy rozliczeniowe dla różnych grup pracowników.</p>	<p>doprecyzowanie zapisów dotyczących okresów rozliczeniowych czasu pracy</p>
8	<p>§ 22 ust. 5 przedstawianie związkom zawodowym informacji dot. rozliczenia godzin nadliczbowych</p>	<p>Przepis zobowiązuje pracodawcę do dokonywania bieżącej analizy zasadności stosowania pracy w godzinach nadliczbowych oraz do przedstawiania związkom zawodowym informacji dotyczących rozliczenia godzin przepracowanych ponad normy czasu pracy.</p>	<p>usunięcie zapisów dotyczących przedstawiania związkom zawodowym informacji w zakresie rozliczenia godzin przepracowanych ponad normy czasu pracy - katalog informacji niezbędnych do prowadzenia działalności znajduje się w ustawie o związkach zawodowych i nie zawiera powyższych informacji</p>
9	<p>§ 37 praca w zmianie przedłużonej na część dnia wolnego</p>	<p>Pracownikowi, który świadczył pracę w zmianie przedłużonej na część dnia wolnego od pracy wynikającego z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy, a któremu nie udzielono w zamian czasu wolnego od pracy, przysługuje normalne wynagrodzenie wraz z dodatkiem w wysokości 200% stawki godzinowej osobistego zaszeregowania pracownika za każdą godzinę pracy, a za godziny pozostałe do uzupełnienia podstawowej normy dobowej wynoszącej 8 godzin, przysługuje wynagrodzenie jak za przestój.</p>	<p>usunięcie zapisów § 37, które w aktualnym brzmieniu Kp., po wejściu w życie przepisów o dobie pracowniczej i odpoczynku dobowym stały się w praktyce przepisem martwym i pracownicy nie otrzymują wynagrodzenia na jego podstawie</p>

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana i ewentualne skutki operacyjne
1	2	3	4
10	§ 46 odpowiedzialność materialna pracowników	Pracownik Spółki ponosi odpowiedzialność materialną na podstawie przepisów Kp. W § 46 Układu zostało określone odstępstwo od tych zasad na korzyść pracownika, wg którego odszkodowanie za szkodę wyrządzoną pracodawcy ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. Na podstawie art. 119 Kp. maksymalna wysokość odszkodowania nie może być wyższa niż trzymiesięczne wynagrodzenie pracownika.	uzupełnienie zapisów § 46 - dopisanie ogólnej zasady, że pracownik Spółki ponosi odpowiedzialność materialną na podstawie przepisów Kp., z zachowaniem korzystnych dla pracownika postanowień dotyczących maksymalnej wysokości odszkodowania za szkodę wyrządzoną pracodawcy
11	§ 62 ust. 2 uzgadnianie planu urlopów z zakładowymi organizacjami związkowymi	W Spółce urlop wypoczynkowy udzielany jest pracownikowi zgodnie z planem urlopów uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi.	usunięcie zapisów wg których urlop wypoczynkowy udzielany jest pracownikowi zgodnie z planem urlopów uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi - Kp. nie przewiduje takiego wymogu, a regulacja może mieć negatywny odbiór w kontekście RODO
12	§ 65, załącznik nr 15 urlop dodatkowy dla pracowników zatrudnionych w punktach przeładunkowych	Pracownikom zatrudnionym w punktach przeładunkowych przy przeładunku rud metali, siarki, nawozów sztucznych, fosforytów, apatytów, azbestu oraz zboża przysługuje w każdym roku kalendarzowym dodatkowy urlop. Stanowiska, na których urlop przysługuje i jego wysokość określa załącznik nr 15.	usunięcie § 65 i załącznika nr 15 - od 2010 roku pracownicy Spółki nie wykorzystywali urlopu przysługującego na podstawie tego przepisu
13	Załącznik nr 2 Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego	Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, na podstawie której pracownikowi jest ustalane wynagrodzenie zasadnicze wynikające z jego kategorii zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (§ 27, 28)	propozycja modyfikacji Tabeli: w dotychczasowych 15 grupach wynagrodzenia zasadniczego zastąpienie 35 szczebli widelkami z ustalonymi minimalnymi i maksymalnymi stawkami w poszczególnych grupach wynagrodzenia - zmiana pozwoli na bardziej elastyczne kształtowanie poziomu wynagrodzenia zasadniczego pracowników i swobodnego dysponowania przez pracodawców środkami przeznaczonymi na podwyżki wynagrodzeń
14	Załącznik nr 1 cz II ust. 5 Zasady stosowania tabeli stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników	Dla pracowników odbywających przygotowanie zawodowe ustala się wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze szczebla I grupy wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla stanowiska, na które pracownik odbywa przygotowanie zawodowe.	usunięcie ustępu 5 - w przypadku modyfikacji Tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego (zastąpienia 35 szczebli widelkami) regulacja ta będzie bezprzedmiotowa, decyzja o poziomie wynagrodzenia zasadniczego pracowników odbywających przygotowanie zawodowe będzie należała do pracodawcy

Tabela I Załącznik do pisma nr CCLR.072.26.2020 z 6.10.2020 r.

Propozycje najistotniejszych zmian postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Zakłady PKP CARGO S.A.

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana	Skutki operacyjne
1	2	3	4	5
1	<p>§ 2 pkt 2 i 3 definicja „pracodawców” „pracy na kolei”, Załącznik nr 19 i 20 wykaz pracodawców zrzeszonych i uprzednio zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych</p>	<p>Przez "pracodawców" rozumie się pracodawców zrzeszonych i uprzednio zrzeszonych w ZPK, których wykaz zawierają załączniki nr 19 i 20. Przez "pracę na kolei" rozumie się: a) okresy pracy w jednostkach organizacyjnych PKP CARGO S.A., b) poprzednie okresy pracy u pracodawców zrzeszonych oraz uprzednio zrzeszonych w ZPK , c) okresy pracy w jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa państwowego PKP, d) inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (np. okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, okres zawodowej służby wojskowej).</p>	<p>1) zmiana definicji „pracodawców” - rezygnacja z wykazu pracodawców zrzeszonych i uprzednio zrzeszonych w ZPK 2) zmiana definicji „pracy na kolei” a) doprecyzowanie zapisów - zaliczanie do pracy na kolei okresów pracy u pracodawców zrzeszonych i uprzednio zrzeszonych w ZPK, przypadających tylko w okresie ich zrzeszenia w ZPK , b) rezygnacja z wliczania do pracy na kolei okresów pracy wliczanych na mocy odrębnych przepisów do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze</p>	<p>zmiana w pkt 1): możliwość bieżącej aktualizacji wykazów pracodawców zrzeszonych w ZPK, bez konieczności stosowania procedury wymaganej przy zmianach ZUZP w drodze protokołów dodatkowych zmiana w pkt 2) lit. a): jednoznaczne wskazanie okresów pracy u pracodawców zrzeszonych w ZPK zaliczanych do "pracy na kolei " zmiana w pkt 2) lit. b): ograniczenie okresów pracy wliczanych do pracy na kolei, co będzie miało wpływ na zmniejszenie kosztów z tytułu wypłat świadczeń, których wysokość zależy od lat pracy na kolei np. nagroda jubileuszowa, odprawa emerytalno – rentowa, dodatek wyrównawczy</p>
2	<p>§ 3 ust. 3 miejsce wykonywania pracy</p>	<p>Zgodnie z § 3 ust. 3 miejscem wykonywania pracy może być: 1) siedziba zakładu, 2) siedziba sekcji, 3) miejscowość, w której znajduje się posterunek pracy. Zgodnie z tą regulacją pracodawcy powinni ustalać w umowach o pracę zawieranych z pracownikami jedno miejsce wykonywania pracy wymienione w powołanym przepisie.</p>	<p>określenie miejsca wykonywania pracy jako np: 1) obszar działania sekcji lub zakładu/ zakładów, 2) stałe punkty (jeden lub więcej) w znaczeniu geograficznym, 3) inne, określone w umowie o pracę - stosownie do specyfikacji pracy na danym stanowisku</p>	<p>zmiana definicji miejsca wykonywania pracy z punktowego na obszarowe umożliwi ustalanie pracownikom oprócz stałych punktów określonego obszaru, w którym wykonywana jest praca, co pozwoli na faktyczne dostosowanie miejsca świadczenia pracy pracownikom do specyfiki realizowanych zadań na danym stanowisku, usprawni organizację pracy oraz ograniczy podróże służbowe</p>
3	<p>§ 11 ust. 3 pkt 3 okresy czasu pracy wliczane do czasu pracy drużyn trakcyjnych</p>	<p>Do czasu pracy pracownika wlicza się m.in. okresy oczekiwania drużyn trakcyjnych po zakończeniu wszystkich czynności związanych ze zdaniem pojazdu trakcyjnego w stacji zwrotnej lub zwrotnym zakładzie taboru, łącznie z okresem jazdy w charakterze pasażera do stałego miejsca pracy określonego w umowie o pracę.</p>	<p>usunięcie zapisów § 11 ust. 3 pkt 3 z jednoczesną rekompensatą proponowaną w Lp. 4</p>	<p>usunięcie zapisów § 11 ust. 3 pkt 3 umożliwi niewliczanie do czasu pracy czasu jazdy maszynisty pasażerem po pracy oraz częściowo pogotowia bez pojazdu na zakończenie pracy, znacznie zwiększy się czas efektywny w czasie pracy maszynistów tj. praca na pojeździe, niezaliczanie odpoczynku poza miejscem zamieszkania do czasu pracy pozwoli na planowanie pracownikom drużyn trakcyjnych pracy w podróży służbowej przez więcej niż jedną zmianę</p>

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana	Skutki operacyjne
1	2	3	4	5
4	§ 29 ust. 1 nowy dodatek do wynagrodzenia - dodatek dojazdowy	Przepis § 29 ust. 1 zawiera dodatki do wynagrodzenia przysługujące pracownikom Spółki np. funkcyjny, za staż pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych, wyrównawczy, kilometrowy.	propozycja nowego dodatku do wynagrodzenia : dodatku dojazdowego, stanowiącego rekompensatę za niewliczanie do czasu pracy jazdy pracowników drużyny trakcyjnej w charakterze pasażera po zakończeniu pracy (§ 11 ust. 3 pkt 3), zasady wypłaty i stawki dodatku zostaną ujęte w stosownym załączniku do ZUZP, po dokonaniu wspólnych ustaleń	zwiększenie elastyczności pracy
5	§ 27 i § 28 zasady ustalania wynagrodzenia zasadniczego pracownikom	Przepisy, które określają zasady ustalania wynagrodzenia zasadniczego pracownikom na podstawie Tabeli stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaseregowań pracowników (załącznik nr 1) oraz Tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego (załącznik nr 2).	1) w § 27 redakcyjne połączenie i uporządkowanie przepisów dotyczących zasad ustalania wynagrodzenia zasadniczego pracownikom, aktualnie zawartych w § 27 i § 28, 2) nowe brzmienie § 28 - wprowadzenie możliwości dodatkowego wynagradzania pracowników, którzy w obowiązującym ich wymiarze czasu pracy, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, stale lub doraźnie wykonują czynności właściwe dla innego stanowiska (pracownicy wielozawodowi)	możliwość dodatkowego wynagradzania pracowników wielozawodowych będzie miała charakter motywacyjny, skłaniający pracowników do wykonywania dodatkowych czynności zgodnie z posiadanymi przez nich kwalifikacjami, umożliwienie łączenia czynności wykonywanych przez jednego pracownika, co będzie skutkowało skróceniem czasu związanego z obróbką pociągów oraz docelowo spowoduje skrócenie obrotu wagonów oraz w zależności od skali dodatkowych przeszkoleń spowoduje zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników w zespole drużyn manewrowych, rewidentów oraz odprawiaczy
6	§ 29 ust. 1 pkt 2 załącznik nr 5 dodatek za staż pracy	Dodatek za staż pracy jest stałym elementem wynagrodzenia i przysługuje za pracę na kolei. Dodatek wynosi 1,5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po roku pracy i wzrasta o 1,5% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 33% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.	usunięcie zapisów § 29 ust. 1 pkt 2 i załącznika nr 5: likwidacja dodatku za staż pracy - propozycja wliczenia tego elementu wynagrodzenia do wynagrodzenia zasadniczego pracowników Wraz ze wzrostem wynagrodzenia zasadniczego wzrosną elementy wynagrodzenia, którego podstawę obliczania stanowi wynagrodzenie zasadnicze takie jak m. in.: dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w niedziele i święta oraz wysokość środków na fundusz premiiowy w zakładach Spółki. Wzrosnie także dodatek kilometrowy i za jednoosobową obsługę trakcyjną oraz podstawa wymiaru nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalno - rentowej (jeżeli pozostaną w dotychczasowym kształcie).	System wynagradzania oparty o zasady zawarte w ZUZP jest zbyt rozbudowany, a liczba składników wynagrodzenia tj. elementów stałych i zmiennych znacznie odbiega od przyjętych na współczesnym rynku pracy. Obecnie tendencją jest ich ograniczanie i zwiększanie udziału płacy zasadniczej w wynagrodzeniu całkowitym, stanowiącej niezbywalne prawo. W niektórych grupach zawodowych elementy zmienne, których wysokość nie jest zależna od rodzaju i wielkości pracy, zaangażowania pracownika, wydajności i mobilności przekraczają 50% pobieranego wynagrodzenia. Taka struktura osłabia rolę motywacyjną obowiązującego systemu i powoduje, że prawidłowe relacje wynagrodzenia do rodzaju i wielkości pracy nie zawsze są zachowane. Likwidacja niektórych dodatków do wynagrodzenia i wprowadzenie dodatków, zależnych od czynników wymienionych powyżej, z jednoczesnym zwiększeniem udziału wynagrodzenia zasadniczego w wynagrodzeniu całkowitym pozwoli na realne zarządzanie podwyżkami wynagrodzenia i zbudowanie motywacyjnego systemu premiowania, a także zwiększy konkurencyjność Spółki na rynku pracy.

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana	Skutki operacyjne
1	2	3	4	5
7	§ 29 ust. 1 pkt 4 załącznik nr 7 dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych	Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych przysługuje w wysokości od 6% - 12% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia za każdą godzinę pracy przepracowaną w tych warunkach. Zgodnie z przepisami powszechnymi dodatki te nie są świadczeniami obligatoryjnymi.	usunięcie zapisów § 29 ust. 1 pkt 4 i załącznika nr 7: likwidacja dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych	propozycja rekompensaty likwidacji dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych: wliczenie określonej kwoty do wynagrodzenia zasadniczego pracowników, po przeprowadzeniu indywidualnej analizy przyjmując np. zasadę rekomendowaną przez Zespół ds. BHP uśrednienia wypłaconych dodatków danemu pracownikowi w określonym przedziale czasu Zobacz skutki operacyjne wskazane w Lp.6 kolumna 4 i 5
8	§ 29 ust. 1 pkt 6 załącznik nr 12 dodatek kilometrowy § 29 ust. 1 pkt 7 załącznik nr 13 dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną	Dodatek kilometrowy jest ustalany wg stawek kilometrowych lub godzinowych za każdy kilometr przebiegu pojazdu trakcyjnego w danym rodzaju trakcji i grupie pracy trakcyjnej wynikający z obowiązującego rozkładu jazdy pociągów oraz za godziny pracy manewrowej i pogotowie. Dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną przysługuje w wysokości uzależnionej od rodzaju pracy trakcyjnej, za każdą godzinę pracy w tej obsłudze, od 30% do 70% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z osobistego zaszerogowania pracownika.	likwidacja dodatku kilometrowego (§ 29 ust. 1 pkt 6) i wprowadzenie w zamian dodatku trakcyjnego, który zastąpi dodatek kilometrowy i dodatek za jednoosobową obsługę trakcyjną (§ 29 ust. 1 pkt 7) w oparciu o nowe zasady, adekwatne do potrzeb pionu operacyjnego (załącznik nr 12 i 13) główne założenia pozostają do wspólnego ustalenia	wprowadzenie dodatku trakcyjnego będzie stanowić czynnik motywacyjny
9	§ 30 ust. 3, załącznik nr 4 premia	Premia jest przyznawana wg zasad określonych w zakładowych regulaminach premiowania, uzgodnionych z zakładowymi organizacjami związkowymi. Pracodawca w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, wydziela środki na premie w wysokości nie mniejszej niż 15 % środków na wynagrodzenia zasadnicze pracowników. W regulaminach premiowania powinny być zachowane właściwe proporcje podziału środków na premie za bieżące wykonanie zadań przez zespoły i grupy pracownicze oraz na premiowanie pracowników za indywidualne osiągnięcia.	w załączniku nr 4 ust. 2 wypracowanie zapisu o obligatoryjnym procentowym podziale środków na premie za bieżące wykonanie zadań przez zespoły i grupy pracownicze oraz na premiowanie pracowników za indywidualne osiągnięcia i realizację zadań dodatkowych (zagwarantowanie odpowiedniego udziału środków na premiowanie pracowników za indywidualne osiągnięcia)	Do zakładów Spółki zostały wystosowane zalecenia, aby środki przeznaczone na premiowanie pracowników za bieżące wykonanie zadań przez zespoły i grupy pracownicze wynosiły maksymalnie 12% środków na wynagrodzenia zasadnicze pracowników oraz na uznaniowe premiowanie pracowników za indywidualne osiągnięcia - minimum 3%. Mimo tych wytycznych w zakładowych regulaminach premiowania zdecydowanie większy procent środków przeznaczany jest na premie za bieżące wykonanie zadań, co powoduje brak wystarczających środków na premiowanie pracowników za indywidualne osiągnięcia. Zobowiązanie w przepisach Układu do zwiększenia w regulaminach środków na premie za indywidualne osiągnięcia i realizację zadań dodatkowych wzmocni rolę motywacyjną premii. Zobacz skutki operacyjne wskazane w Lp. 6 kolumna 4 i 5

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana	Skutki operacyjne
1	2	3	4	5
10	§ 32 , załącznik nr 10 ust. 3 nagroda jubileuszowa	Nagroda jubileuszowa przysługuje za pracę na kolei, podstawę wymiaru nagrody stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika. Pierwsza nagroda przysługuje po 15 latach pracy w wys. 100% podstawy wymiaru, kolejne krotności występują co 5 lat aż do 45 lat pracy – 700% podstawy wymiaru.	przyjęcie nowej jednolitej podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej, wspólnej dla pracowników wynagradzanych wg ZUZP i wg indywidualnego współczynnika wynagrodzenia, dla których podstawę stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Spółce, w czwartym kwartale roku poprzedniego poprzedzającego rok, w którym pracownik nabył to prawo	ostateczne założenia pozostają do wspólnego ustalenia
11	§ 33 , załącznik nr 11 ust. 3 odprawa rentowa lub emerytalna	Odprawa emerytalno - rentowa przysługuje za pracę na kolei. Podstawę wymiaru odprawy stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika. Odprawa nie może być niższa niż jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika. Odprawa wynosi 100% podstawy wymiaru do 10 lat pracy i wzrasta początkowo o 10%, a następnie o 20% po każdym następnym roku pracy, aż do osiągnięcia po 45 latach pracy 800 % podstawy wymiaru.	przyjęcie nowej jednolitej podstawy wymiaru odprawy emerytalno - rentowej, wspólnej dla pracowników wynagradzanych wg ZUZP i wg indywidualnego współczynnika wynagrodzenia, dla których podstawę stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie w Spółce w czwartym kwartale roku poprzedniego poprzedzającego rok, w którym pracownik nabył to prawo	ostateczne założenia pozostają do wspólnego ustalenia
12	§ 42, załącznik nr 16 posiłki regeneracyjno - wzmacniające i profilaktyczne	Pracodawca zapewnia pracownikom wykonującym określone prace posiłki regeneracyjno-wzmacniające i profilaktyczne. Powyższy obowiązek jest realizowany poprzez wydawanie uprawnionym pracownikom bonów na zakup produktów do przyrządzenia posiłków we własnym zakresie. Wartość bonu na posiłki wynosi 6 zł, w tym na posiłki regeneracyjno - wzmacniające udział Spółki wynosi 3,60 zł. Pracownik może zrezygnować z przysługującego mu prawa do posiłku regeneracyjno - wzmacniającego, posiłki profilaktyczne są obligatoryjne na podstawie obowiązujących przepisów. W przypadku zbiegu obu posiłków pracownikowi przysługuje tylko posiłek profilaktyczny.	usunięcie załącznika nr 16 i zmiana zapisów § 42 polegająca na likwidacji posiłków regeneracyjno – wzmacniających i pozostawieniu obligatoryjnych posiłków profilaktycznych	proponycja rekompensaty likwidacji posiłków regeneracyjno – wzmacniających: wliczenie określonej kwoty do wynagrodzenia zasadniczego pracowników, którym przysługują te posiłki, na podstawie analizy Zespołu ds. BHP: średnia kwota wartości bonów dla poniższych grup zawodowych to: • pracownicy związani z naprawą taboru i infrastruktury - 36,88 zł/miesiąc, • pracownicy związani z przewozami- 24,40 zł/miesiąc, • pracownicy drużyn trakcyjnych- 35,14 zł/miesiąc, prawie 60% pracowników pobierających ww. bony należy do zespołu drużyn trakcyjnych. Zobacz skutki operacyjne wskazane w Lp.6 kolumna 4 i 5

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana	Skutki operacyjne
1	2	3	4	5
13	<p>§ 43, załącznik nr 17 należność przysługująca pracownikom zatrudnionym na niektórych stanowiskach z tytułu odbywania podróży służbowych na terenie kraju, będąca ekwiwalentem diet</p>	<p>Pracownikom zatrudnionym na niektórych stanowiskach (wymienionych w załączniku nr 17), których charakter pracy polega na częstych wyjazdach służbowych poza miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę, z tytułu odbywania podróży służbowych na terenie kraju, przysługuje zryczałtowana należność będąca ekwiwalentem diet. Aktualnie ryczałt za diety wynosi 294 zł miesięcznie.</p>	<p>usunięcie załącznika nr 17 i zmiana zapisów § 43 polegająca na likwidacji zryczałtowanej należności będącej ekwiwalentem diet, przysługującej pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wymienionych w załączniku nr 17</p>	<p>1) likwidacja ryczałtu za diety spowoduje, że pracownikom do niego uprawnionym będą przysługiwały należności z tytułu wyjazdów służbowych poza miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę na zasadach określonych w przepisach powszechnych, 2) w przypadku zmiany miejsca wykonywania pracy pracowników mobilnych z punktowego na obszarowe zmniejszy się ilość podróży służbowych uprawniających do diety i tym samym wypłacanie pracownikom zryczałtowanej należności, stanowiącej ekwiwalent diet nie będzie uzasadnione 3) od ryczałtu za diety pracodawca nie odprowadza składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z opinią prawną wydaną przez zewnętrzną kancelarię prawną wypłacanie przez pracodawcę kwot należności z tytułu podróży służbowych, które nie znajdują podstawy w przepisach Rozporządzenia MPiPS z 29.01.2013 r. może zostać potraktowane jako dochód z obowiązkiem ich opodatkowania i oskładkowania, proponycja rekompensaty likwidacji ryczałtu za diety: wliczenie określonej kwoty do wynagrodzenia zasadniczego pracowników, którym ten ryczałt przysługuje Zobacz skutki operacyjne wskazane w Lp.6 kolumna 4 i 5</p>
14	<p>§ 64 urlop dodatkowy 8 dni w roku kalendarzowym</p>	<p>Urlop dodatkowy w wymiarze 8 dni przysługuje pracownikom zatrudnionym w systemie równoważnego czasu pracy na stanowiskach pracy (posterunkach) czynnych nieprzerwanie przez całą dobę i wszystkie dni tygodnia a także na stanowiskach pracy (posterunkach), na których suma regulaminowych i technologicznych przerw w pracy stanowiska (posterunku) nie przekracza 42 godzin w tygodniu. Urlop udzielany jest pracownikowi tylko w naturze a prawo do pierwszego urlopu pracownik nabywa po upływie 6 miesięcy zatrudnienia na stanowiskach (posterunkach), o których wyżej mowa.</p>	<p>1) doprecyzowanie zapisów § 64 ze względu na wątpliwości interpretacyjne jakie warunki powinny być spełnione aby pracownicy nabywali prawo do urlopu dodatkowego, jak również kontrole PIP, 2) modyfikacja zasad nabywania prawa do pierwszego urlopu 3) wprowadzenie możliwości wypłacania ekwiwalentu pieniężnego w zamian za urlop dodatkowy na wniosek pracownika lub pracodawcy - po zaakceptowaniu wniosku przez drugą stronę</p>	<p>zmiana w pkt 3): umożliwienie wypłacania ekwiwalentu pieniężnego w zamian za urlop dodatkowy pozwoli na usprawnienie organizacji czasu pracy pracowników i optymalne gospodarowanie drużynami trakcyjnymi (ograniczy czas nieefektywny) oraz zmniejszy zapotrzebowanie na zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych</p>

Lp.	Przepis ZUZP	Opis zagadnienia	Proponowana zmiana	Skutki operacyjne
1	2	3	4	5
15	<p>§ 72 ust. 2 - 3, załącznik nr 14 ust.14, 20, 21 pkt 3 rodzaje prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby</p>	<p>Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji. Rodzaje tych prac, z uwzględnieniem prac określonych w odrębnych przepisach określa załącznik nr 14.</p>	<p>1) modyfikacja ust. 14 zawierającego wymóg dwuosobowej obsady w przypadku prac przy utrzymaniu, naprawie, konserwacji i oględzinach rozjazdów i urządzeń towarzyszących (elektrycznego ogrzewania i sterowania ruchem), 2) modyfikacja ust. 20 zawierającego wymóg dwuosobowej obsady w przypadku pracy drużyn manewrowych przy pociągach zdawczych manewrowych w każdym rodzaju trakcji, 3) usunięcie pkt 3 w ust. 21 zawierającego wymóg dwuosobowej obsady na lokomotywach prowadzących pociągi w ruchu towarowym po liniach na których miarodajne pochylenie na obsługiwanym odcinku jest większe niż 15 promili na długości 1000 m, powyższe propozycje uwzględniają rekomendacje Zespołu ds. BHP i pionu operacyjnego</p>	<p>zmiana w pkt 1) modyfikacja ust. 14 polega na wykreśleniu wyrazów "ogłędzinach", ogłędziny rozjazdów (w różnym zakresie) wykonuje toromistrz, ustawiacz, manewrowy, w wielu przypadkach czynności te wykonywane są jednoosobowo zmiana w pkt 1) modyfikacja ust. 20 pozwoli na stosowanie dwuosobowej obsady w przypadku prac drużyn manewrowych przy pociągach zdawczych manewrowych w każdym rodzaju trakcji tylko w określonych sytuacjach tj. jeżeli: wymuszają to postanowienia regulaminów bocznic lub stacji, wykonywane jest zabezpieczanie przejazdów, prace manewrowe prowadzone są w porze ciemnej, wykonywane są prace na wysokości powyżej 2m zmiana w pkt 2) obowiązek stosowania dwuosobowej obsady wskazanej w pkt 3 w ust. 21 wynikał z przepisów, które utraciły moc obowiązującą, aktualnie żadne regulacje prawne nie wprowadzają takich wymogów, rezygnacja z powyższych zapisów umożliwi bardziej efektywne wykorzystanie pracowników drużyn trakcyjnych, a także poprawi konkurencyjność względem innych przewoźników towarowych, którzy nie stosują takich zasad</p>